



BRØNDBY KOMMUNE

Rammepapir for velfærdsuddannelserne i Brøndby Kommune



Indholdsfortegnelse

- 1. Rammepapir for velfærdsuddannelserne i Brøndby Kommune**
 - 1.1 Indledning
 - 1.2 Hvad er der behov for at gøre i Brøndby Kommune for at leve op til **uddannelsesforpligtelsen** og kunne rekruttere velfærdsmedarbejdere i de kommende år?
 - 1.3 Lokale initiativer i Brøndby Kommune, der skal understøtte bedre rekruttering og fastholdelse af velfærdsmedarbejdere
 - 1.4 Initiativer, der kræver fælles handling på tværs af kommuner, uddannelsesinstitutioner og øvrige uddannelsesaktører.
 - 1.5 Ambitioner og målsætninger for arbejdet med rekruttering til velfærd i Brøndby Kommune i de kommende år

- 2. Indsatsområder - elever og studerende i ældre og omsorg**
 - 2.1 At elever/studerende trives, fastholdes og udvikler sig fagligt
 - 2.2 Rekruttering
 - 2.3 Projekt fra ledig til uddannelse parat til sosu uddannelse
 - 2.4 At elevens læring optimeres og at områderne håndtere udvidelsen af et øget antal elever og studerende.
 - 2.5 Deltagelse i udviklingsprojekt med at styrke evalueringen af velfærdsuddannelsernes praktik
 - 2.6 Udarbejde evalueringsredskab for elever og studerendes oplevelser af praktikken
 - 2.7 Deltage i landsdækkende simulationsprojekt i samarbejde med SOSU H
 - 2.8 Nye/kommende indsatser:
 - Opfølgning på data,
 - Partnerfællesskabet
 - Sammenhængende uddannelser/evalueringsredskab
 - 2.9 Sprogprojekt

- 3. Indsatsområder - pædagoger i dagtilbud SFO og skoler**
 - 3.1 Rekruttering af pædagoger i dagtilbud og SFO, samt lærere til skolerne
 - 3.2 Onboarding
 - 3.3 Fastholdelse af medarbejdere i dagtilbud, SFO og skoler
 - 3.4 Drøftelse af organisatorisk setup

- 4. Indsatsområder - pædagoger og SOSU-assistenter i handicap, psykiatri og misbrug**
 - 4.1 Vi vil være et attraktivt praktiksted med attraktive praktikforløb
 - 4.2 Vi har fokus på onboarding
 - 4.3 Vi arbejder med rekruttering og fastholdelse på nye måder

- 5. Graf over estimeret personalebehov – samlet**

Rammepapir for velfærdsuddannelserne i Brøndby Kommune

BILAG 1

1.1 Indledning

Kommunerne i hovedstadsområdet oplever aktuelt rekrutteringsudfordringer på en række centrale velfærdsområder, og udfordringerne forventes at blive forstærket i de kommende år med større ældreårsgange og stigende børnetal. Samtidig søger flere unge i hovedstadsområdet mod universiteterne og fravælger i stigende grad velfærdsuddannelserne. Det er en bekymrende udvikling, der bør ændres, hvis kommunerne i de kommende år skal kunne rekruttere kvalificeret arbejdskraft til velfærdsområderne.

Kommunerne i Hovedstadsområdet løfter allerede en stor opgave i forhold til at tiltrække og fastholde arbejdskraft, styrke samarbejdet med uddannelsesinstitutioner og sikre gode uddannelsesmuligheder på velfærdsområderne. De mange lokale indsatser har dog ikke væsentligt ændret søgemønstrene til velfærdsuddannelserne og rekruttering til områderne.

Ovenstående kalder på handling og nytænkning på tværs af kommunerne og et langt tættere samarbejde med uddannelsesinstitutionerne, regionen og de faglige organisationer for at sikre tilstrækkelig og velkvalificeret arbejdskraft på velfærdsområdet fremover og for at kunne påvirke de centrale uddannelses- og rekrutteringsdagsordener. Derfor samarbejdes der om rekrutteringsudfordringerne i hovedstadskommunerne i regi af KKR Hovedstaden. Det er dog centralt, at den enkelte kommune også har en strategisk ambition i forhold til dette område. I det nedenstående fremgår det derfor, hvordan Brøndby Kommune arbejder med området og har prioriteret indsatsen i forhold til det lokale arbejde omkring uddannelse og rekruttering til velfærd.

1.2 Hvad er der behov for at gøre i Brøndby Kommune for at leve op til uddannelsesforpligtelsen og kunne rekruttere velfærdsmedarbejdere i de kommende år?

Brøndby Kommunes befolkning er kendetegnet ved, at 8 procentpoint flere end landsgennemsnittet på 25% kun har en grundskoleuddannelse. Frekvensen for gymnasiale, erhvervsfaglige og korte videregående uddannelser set under et følger landsgennemsnittet (45 %). Samtidig er ledigheden 5,9 % mod 3,5 % på landsplan.

Brøndby Kommune har derfor et stort potentiale for at opskole og videreudanne en stor gruppe borgere.

A. Uddannelse og opkvalificering af vejledere

Uddannelsen af elever og studerende sker i høj grad i forbindelse med gennemførelsen af praktikken. Det er derfor helt centralt, at der kan ydes den nødvendige vejledning gennem tilstrækkelige vejlederkompetencer, herunder at vejlederne har grundig indsigt i den uddannelse, de vejleder i. I Brøndby Kommune modtager alle vejledere den nødvendige vejlederuddannelse. Derudover arbejder Brøndby Kommune løbende med opkvalificering af vejlederne. Ambitionen er at vejlederne har de nødvendige rammer til opgaven – ellers er erfaringen, at opgaven som

vejleder ikke er attraktiv og det derfor er vanskeligt at rekruttere til opgaven. Af vedlagte handlingsplaner fremgår det mere konkret, hvordan de enkelte forvaltninger arbejder hermed.

B. Kvalitet i uddannelser både på skolen og i praktikken

I Brøndby Kommune er der store forskelle på, hvordan der arbejdes med at sikre den fornødne kvalitet i praktikken. For så vidt angår sygeplejerske- og SOSU-området er arbejdet forankret centralt i ældresektoren med uddannelseskonsulenter, der understøtter og superviserer de lokale vejledere. På lærer- og pædagog-området er praktikken lokalt forankret, tæt på praksis. På pædagogområdet, er studerende en del af normeringen/medarbejdergruppen, idet praktikken udløser løn og ikke SU. De lokale læringsmiljøer og enhedernes prioritering af uddannelsesopgaven er imidlertid i alle sammenhænge afgørende for, om elever og studerende opnår de fornødne kompetencer, herunder gennemfører uddannelsen. Af vedlagte handlingsplaner fremgår det mere konkret, hvordan de enkelte forvaltninger arbejder med at sikre kvaliteten i uddannelserne.

C. Grundig og systematisk onboarding og fastholdelse af nye medarbejdere (herunder mentorordninger)

Brøndby Kommune er i gang med at implementere en digital løsning, som binder rekruttering, onboarding og kursusplatform sammen i ét system. Når løsningen er implementeret, vil der være mulighed for en mere systematisk tværgående onboarding af medarbejdere, herunder elever og studerende. Den tværgående indsats bliver suppleret af initiativer målrettet det lokale niveau. Af vedlagte handlingsplaner fremgår det mere konkret, hvordan de enkelte forvaltninger arbejder med onboarding og fastholdelse af nye medarbejdere.

D. Ledelsesopmærksomhed på elever og studerende (uddannelsesforpligtigheden)

Direktionen i Brøndby Kommune afholdte et første temamøde om udfordringerne på velfærdsuddannelsesområdet den 28. oktober 2021 med henblik på at sikre, at der sker en samlet tværgående prioritering af området, herunder at der allokeres de nødvendige ressourcer og den nødvendige økonomi til indsatserne. For at fastholde et samlet tværgående fokus er det planen fremadrettet at afholde temamøder i direktionen én gang årligt. I forbindelse med temadrøftelserne vil det bl.a. blive besluttet, om der er behov for revision af nærværende rammepapir, herunder de vedlagte handlingsplaner.

1.3 Lokale initiativer i Brøndby Kommune, der skal understøtte bedre rekruttering og fastholdelse af velfærdsmedarbejdere

Brøndby Kommune er i gang med at implementere en digital løsning, som binder rekruttering, onboarding og kursusplatform sammen i ét system, jf. nærmere oven for pkt. 2. C. Supplerende initiativer målrettet det lokale niveau fremgår af vedlagte handlingsplaner.

Brøndby Kommune gennemfører derudover en række initiativer med henblik på at brande velfærdsuddannelserne over for børn og unge. Dels gennemføres årligt et initiativ rettet mod 6. klasses elever "Sammen passer vi på fremtiden", som er målrettet SOSU-området, lige som der fortsat er obligatorisk erhvervspraktik i folkeskolen, hvor bl.a. job på velfærdsområdet

bliver brandet. På tilsvarende vis er der i jobcenteret et særligt fokus på rekruttering til velfærdsuddannelser, ligesom der mellem SSF og jobcenteret er etableret et projekt rettet mod ufaglærte, der bl.a. sigter mod at få målgruppen ind på velfærdsuddannelserne.

1.4 Initiativer, der kræver fælles handling på tværs af kommuner, uddannelsesinstitutioner og øvrige uddannelsesaktører.

- 1) bedre dimensionering af uddannelserne, så de i højere grad tager højde for de fremtidige øgede behov for medarbejdere til velfærdsområderne, f.eks. på sygeplejerskeområdet
- 2) udvikling af uddannelserne, således at sammenhængen mellem teori og praktik styrkes yderligere
- 3) mere målrettet indsats for fastholdelse af de studerende på uddannelserne
- 4) udvikling af nye læringsmetoder, herunder muligheder for simulering og øvelse

1.5 Ambitioner og målsætninger for arbejdet med rekruttering til velfærd i Brøndby Kommune i de kommende år

For at sikre fortsat rekruttering til velfærdsuddannelserne i Brøndby Kommune bør der iværksættes en række yderligere initiativer, herunder:

- Fortsat udvikling af Brøndby Kommune som attraktiv arbejdsplads på velfærdsområdet, herunder lokale rammer for arbejdet og udviklingspotentialer.
- Fortsat ledelsesmæssigt fokus på rekruttering og fastholdelse og udvikling af vejledere.
- Bedre branding af velfærdsuddannelserne i Brøndby Kommune. Brandingen tilrettelægges med udgangspunkt i de lokale arbejdsvilkår. Der udarbejdes en plan for uddannelse af ledere og medarbejdere i at benytte sociale medier, dele stillingsannoncer mv. I brandingindsatsen inddrages de muligheder, der ligger i Brøndbys geografiske placering (strand, skov mv).

BILAG 2: INSATSOMRÅDER ELEVER OG STUDERENDE I ÆLDRE OG OMSORG

Indsatsområde	Hvad vil vi/mål	Handlinger	Hvornår og ansvarlig	Evaluering/status
<p>2.1 At elever/studerende trives, fastholdes og udvikler sig fagligt</p>	<p>Øget trivsel og læring blandt elever og studerende</p> <p>Nye elever føler sig velkommen /trives</p> <p>Under fælles refleksioner skal studerende ift. det enkelte semesters læringsudbytter bliver tydelige i hvilke færdigheder der skal øves</p>	<p>Arbejde systematisk med at indsamle fraværdata og opsætte frafaldsanalyser</p> <p>Udarbejde et velkomstbrev til eleverne til anvendelse i områderne. Videreudvikle introduktionsprogram</p> <p>For semester 1, 2 og 4 vil vi have fokus på kliniske færdigheder ved hjælp af spil, workshop og simulationstræning</p>	<p>I samarbejde med Personaleafdelingen Kim Eriksen og uddannelsesafdelingen Endelige tal i midt/slut 2021</p> <p>Ansvarlige vejledere og uddannelsesafdelingen Slut 2021</p> <p>Uddannelsesafdelingen og kliniske vejledere Efterår 2021</p>	<p>Fraværstal er stigende. Der er stort fokus på at indkalde elever til fraværssamtaler, med positiv effekt ☺.</p> <p>Frafaldsanalyser fra personaleafdelingen ved KE kan ikke anvendes, vi kan ikke benchmarking med andre kommuner: Vi udarbejder manuel statistik fremadrettet, til intern evaluering.</p> <p>Nyt velkomstbrev er implementeret ☺. Revideret rammepapir er udarbejdet for SSA+ SSH. Vi har fokus fremadrettet på data fra evalueringsrapporten ”Partnerskab om sammenhængende Uddannelser”.</p> <p>Spil og dukken ”Nursing Ann” er indkøbt, der øves/trænes på anvendelsesmuligheder. Erfaringer/viden fra Simulationsprojektet drøftes løbende. Helle og Majbrit skal på facilitator uddannelse i forhold til implementering af nye tillærte undervisningsmetoder/erfaringer Simulationsprojektet.</p>

		For semester 5 og 6 vil vi have øget fokus på klinisk lederskab i anvendelsen på case baseret refleksionsøvelser	Uddannelsesafdelingen og kliniske vejleder Forår 2021	Løbende proces ved konsulenter/områdernes kliniske vejledere
<p>2.2 Rekruttering</p> <p><i>Status dimensionering oktober 2022</i></p> <p>Vi opfylder dimensionering + lille frafald (aug. 2 – sep. 0).</p> <p>Dimensioneringstal 38 SSA/ansat 41 (november ansættes til nyt hold)</p> <p>Dimensioneringstal 18 SSH/ansat 19</p>	<p>Branding – hjemmeside - stillingsannoncer</p> <p>Ansættelse på grundforløb 2 for +25 rettet mod SSA uddannelsen fra 1.7.2021</p> <p>Voksenlærløngeløn</p>	<p>I samarbejde med kommunikationsafdelingen og elever udvikle hjemmesiden og stillingsannoncer.</p> <p>Deltage i arrangementer på SOSUH omhandlende rekruttering af elever</p> <p>Afventer præcisering i forhold til Trepartsaftalen og budgetafklaring</p> <p>Udvikle specifik stillingsannoncer målrettet grundforløb 2 (GF) elever til SSA</p>	<p>Uddannelsesafdelingen i samarbejde med ansvarlige vejledere og kommunikationsafdelingen Forår 2021 i forhold til stillingsannoncer Efterår 2021 ift. hjemmeside</p> <p>Uddannelsesafdeling i samarbejde med SOSUH Er igangsat / løbende proces 2021/2022</p> <p>Forår 2021 til iværksættelse</p> <p>Uddannelsesafdelingen i samarbejde med kommunikationsafdelingen. Forår 2021</p>	<p>Vi har nu fået oprettet adgang til Empl systemet, uddannelseskonsulent/ administrativmedarbejder skal arbejde med ændring af teksten i forhold til branding fx voksenlærløngeløn og projekt ufaglært osv. Herudover indsættelse af videomateriale med elever og studerende.</p> <p>Budget er afklaret – vi ansætter nu på grundforløb. Ifølge aftalen skal Brøndby borgere prioriteres.</p> <p>Via egne stillingsopslag modtager vi løbende ansøgninger til grundforløb 2, primært Brøndby borger.</p> <p>Vi søger fortsat voksenlærlingeordning på alle elever over 25 år, hvor det er</p>

		Der søges voksenlærlingeløn på alle der er berettiget	Administrativ medarbejder er ansvarlig for at søge og kommunikere med eleverne om de får det.	muligt, men der er givet godkendelse til at alle over 25 år kan få voksenløn. Vi skal brande os omkring denne mulighed.
2.3 Projekt fra ledig til uddannelse parat til SOSU uddannelse	<p>Vi vil gerne udvikle en metode til at opkvalificere en bredere gruppe af ledige end hidtil til at starte på sosu uddannelserne.</p> <p>Medvirke til at få Brøndby borgere uddannet og fortsat kunne rekruttere til SOSU uddannelser</p> <p>Vi vil gerne have oversigt over hvilke opgaver som ufaglærte kan varetage Vi vil gerne brande projektet</p>	<p>Uddannelsesafdelingen og jobcenter screener i samarbejde kandidater til projektet</p> <p>Udarbejde projektbeskrivelse Indsamle data og evaluere forløbene i samarbejde med de 3 ældrecentre, jobcenter og FTR FOA.</p> <p>Udarbejde idé katalog i samarbejde med repræsentanter fra ældrecentre og FTR FOA</p> <p>I samarbejde med kommunikationsafdelingen skrive artikel til bl.a. folkebladet og evt. FOA</p>	<p>Uddannelsesafdelingen i samarbejde med jobcenter Brøndby Forår 2021</p> <p>Uddannelsesafdelingen i samarbejde med Jobcenter Brøndby, de tre ældrecentre og FTR FOA. Løbende proces over 4 år start 2020</p> <p>Uddannelsesafdelingen i samarbejde med medarbejdere fra de 3 ældrecentre og FTR FOA. Løbende proces over 4 år Løbende proces Ved uddannelsesafdelingen i samarbejde med kommunikationsafdelingen</p>	<p>Der er bevilliget flere midler ☺ Er i proces og der er flere succeshistorier ☺ 70 kandidater modtaget 1 er færdig uddannet SSH 4 på SSH hold er færdig til okt. Kandidater søger både SSH/SSA Kandidaterne er fordelt på centrene.</p> <p>Er udarbejdet ☺ der afholdes løbende status/evalueringmøder med henblik på justeringer og tilretninger af projektet.</p> <p>Idekatalog er lavet</p> <p>Vi vil gerne brande projektet noget mere/kontakt igen til kommunikationsafdeling/ Folkebladet ☺ Brøndby hjemmeside med fokus på hvad er lykkes ☺ Helle & Majbrit</p>
2.4 At elevens læring optimeres og at områderne håndtere udvidelsen af et	Afprøve forskellige modeller/metoder med faste møder og faglige	Uddannelseskoordinatorer planlægger proces og tidsplan for de enkelte	Ansvarlig vejledere og uddannelseskoordinatorer Løbende proces i 2021/2022	Det er i gangsat – der øves i forskellige modeller og der er

<p>øget antal elever og studerende.</p>	<p>emner hvor elever/studerende vejleder/underviser hinanden</p> <p>Vejledere vejleder flere elever/studerende af gangen i områderne.</p> <p>Udvikle vejleders pædagogiske metoder.</p>	<p>områderne i samarbejde med ansvarlig vejleder.</p> <p>Videreudvikle oversættelse af de 20 praktikmål og redskab for medicinhåndtering for praktik 3 til SSA elever</p> <p>Udarbejde oversættelse af de 16 praktikmål i praktik 1 og 2 for SSH</p> <p>Opfølgning på spørgsmålstyper for SSA vejledere</p> <p>Gentagelse for nye vejledere</p>	<p>Temadag i samarbejde med ansvarlige og daglige ansvarlige vejledere Slut 2021/start 2022</p> <p>Temadag i samarbejde med ansvarlige og daglige ansvarlige vejledere Slut 2021/start 2022</p> <p>Uddannelsesafdelingen i samarbejde med ansvarlige og kliniske vejledere Efterår 2021</p> <p>Uddannelsesafdelingen i samarbejde med ansvarlige og kliniske vejledere I 2022</p>	<p>erfaring og videndeling med områderne ved Helle & Majbrit</p> <p>Er lavet på SSA elever</p> <p>Mangler fortsat at blive lavet - Helle & Majbrit er ansvarlige</p> <p>Løbende tema/proces.</p> <p>Nye vejledere uddannet i 2021, afventer status hvem de mangler.</p>
<p>2.5 Deltagelse i udviklingsprojekt med at styrke evalueringen af velfærdsuddannelsernes praktik</p>	<p>Få viden om elever, studerendes og praktikkens oplevelse i forhold til udvalgte pejlemærker der centralt evalueres på.</p> <p>Få en specifik viden om hvordan elever og studerende "opfatter" deres praktiksteder</p>	<p>Indgå i en datainformeret dialog med andre kommuner, Region H SOSUH og KP om hvordan vi i samarbejdet kan skabe det bedst mulige uddannelsesforløb for elever og studerende</p>	<p>Afventer tilbagemelding fra KKR</p> <p>Uddannelseskoordinatorer er kontaktpersoner. Igangsættes i 2021</p>	<p>På nuværende tidspunkt er data for Ældre og Omsorg samlet, vi afventer data konkret på områderne, i forhold til drøftelser/tiltag med områderne</p> <p>Vi vil benytte os af de data, som vi får fra Partnerfællesskabet, de skal udbredes til områderne i forhold til optimering af samarbejdet omkring elever/studerende.</p>

	At anvende evalueringen til at få kendskab til hvordan den enkelte praktikvært tilbyder læring under uddannelsen			
2.6 Årligt uddanne to sygeplejersker i specialuddannelse i borgernær sygepleje og styrke klinisk lederskab i hjemmeplejen og centrenes grupper	I samarbejde med lederne udvikle bedst mulige læringsmiljø for kursisterne, for at støtte dem i deres læring	At anvende kursisternes evaluering til hele tiden at forbedre læringsmiljøet	Uddannelseskoordinatorer, områdeleder og kursister Efterår 2021 og hele 2022	Afventer kandidater til det nye hold – 1 er tilmeldt til 2023.
2.7 Deltage i landsdækkende simulationsprojekt i samarbejde med SOSU H	Afdække om simulationstræning kan bruges som et læringsredskab i praktikken.	Vi indgår i et 2 årig projekt hvor 2 vejledere uddannes på 3 kursusdage til at kunne facilitere simulationstræning i praktikken	Pilotaforprøvning i august/september 2021 Endelig projekt august 2022 Uddannelsesafdelingen i samarbejde med SOSUH for projektet i Brøndby Kommune, samt vejledere fra praktikken	SSA elever. Det endelige projekt påbegyndes i september 22 (for at se om simulationstræning kan være med til at fastholde eleverne Det skal undersøges om metoden kan anvendes til faste medarbejdere.
Nye indsatsområder 2022/2023: 2.8 Opfølgning på data Partnerfællesskabet Sammenhængende uddannelser/evalueringsredskab.	Vi afventer ny opgørelse/data for områderne ÆO. Vi kan se at ÆO på nogle af spørgsmålene ligger markant dårligere end andre kommuner, som vi sammenligner os med, hvad er årsagen?	Drøfte data med vejleder/lederne i områderne. Drøfte data/svar med elever og studerende. Hvordan får vi eleverne til at besvare evalueringsspørgsmålene – så data blive mere valide? Hvad skal der til?		
Spørgsmål: I hvilken grad var det under dit praktikforløb klar for dig, hvem du kunne gå til med spørgsmål og behov for sparring? (ligger som nummer 23 ud af 29 kommuner) Spørgsmål:				

<p>Vejledningen hjalp mig til at forstå meningen med de forskellige opgaver og aktiviteter? (ligger som nummer 23 ud af 29 kommuner)</p> <p>Spørgsmål: I hvilken grad havde du mulighed for at indgå i dialog med medarbejderne på praktikstedet? (ligger som nummer 12 ud af 29 kommuner)</p> <p>Spørgsmål: I hvilken grad har undervisningen på skolen/uddannelsen forberedt dig på praktikken? (ligger som nummer 25 ud af 29 kommuner)</p> <p>2.9 Sprogprojekt Vi oplever at flere elever har svært ved det danske sprog/arbejdskulturen.</p> <p>(Modtaget midler ved Børne og undervisningsministeriet for 2022 300.000 kr.)</p>	<p>Dette spørgsmål er rettet mod Sosu-H. Det burde jo være den samme undervisning alle får, så hvad gør at vi ligger markant lavere end elever i andre kommuner?</p> <p>At elever får hjælp til sproglige problematikker Læring i praktikken Danskundskaber og fagtermer.</p> <p>Forståelsen for dansk arbejdskultur.</p>	<p>Vi har aftalt et samarbejde med Vestegens sprog og kompetencecenter</p> <p>Underviseren følger eleven konkret i praktikken – så undervisningen tilpasses elevens niveau.</p>	<p>August 2022 til slutningen af december 2022. Evaluering, plan fremadrettet?</p>	
--	---	---	--	--

BILAG 3 INDSATSOMRÅDER PÆDAGOGER I DAGTILBUD SFO OG SKOLER

Indsatsområde	Hvad vil vi / mål	Handlinger	Hvornår og ansvarlig
<p>3.1 Rekruttering af pædagoger i dagtilbud og SFO, samt lærere til skolerne</p>	<p>Tilbyde attraktive uddannelsespladser med uddannede vejledere- både praktikvejledere og faglige vejledere i konkrete fag.</p> <p>Attraktive praktikforløb</p> <p>Faguddannet personale i dagtilbud, SFO'er og skoler. 72,5 % uddannet personale i dagtilbud, 100% i SFO</p> <p>Sikre fuld kompetencedækning i alle folkeskolens fag</p> <p>Påvirke antallet af EUD/EUX pladser, så der er et rekrutteringsgrundlag til pædagoguddannelsen</p> <p>Stillingsannoncer</p>	<p>Løbende kompetenceudvikling ift. uddannelse af vejledere.</p> <p>Passende fokus på praksis, så vægtningen mellem teori og praksis afspejler hverdagen.</p> <p>Meritpædagoguddannelse vil være et middel til at opnå 72,5 % uddannede pædagoger i dagtilbud og 100% uddannede pædagoger i SFO'er.</p> <p>Meritlæreruddannede kobles på faglige fora'er eller vejledere/mentorer for at skabe god kobling mellem teori og praksis.</p> <p>Ansætte elever med kompetencer og mod på uddannelse samt eventuel senere efteruddannelse til pædagog.</p> <p>Evt. kommunikationsmedarbejder centralt i kommunen, som er med til at udarbejde stillingsopslag for de decentrale områder.</p>	<p>Den decentrale leder er ansvarlig for uddannelse/tilmelding af vejledere. Afdækning af kompetencedækningen – en gang årligt i april/maj. Det enkelte fagområde er ansvarlig. Igangsættes april/maj 2022.</p> <p>Vejledere og stedlig ledere evaluere efter afsluttet praktikforløb.</p> <p>Første merithold evalueres efter uddannelsesafslutning medio 2022. Områdets fagchefer er ansvarlig.</p> <p>Den enkelte skoleleder. Løbede ift. ansættelse eller ophør.</p> <p>Kommunekontaktansvarlig til pædagogisk assistent uddannelsen. Omlægning således at de ansættes holdvis fra sommer 2022.</p>

3.2 Onboarding	<p>Passende informations flow</p> <p>Mentorordninger</p>	<p>Sikre relevant viden ind i den lokale kontekst. Fokus på need- to- know informationer i første omgang</p> <p>Nyuddannede kobles op med en kollega/mentor, der understøtter overgangen til praksis</p>	<p>Fagforvaltningen justerer og tilrettelægger onboarding ift. både nye ledere, medarbejdere samt studerende, når onboardingprogram for Brøndby kommunes ansatte er klar.</p> <p>Decentrale ledere løbende ved ansættelse.</p>
3.3 Fastholdelse af medarbejdere i dagtilbud , SFO og skoler	<p>Attraktivt lønniveau.</p> <p>Kompetenceudvikling</p> <p>Talentudvikling og merituddannelse</p>	<p>Arbejde for et sammenligneligt lønniveau i forhold til andre kommuner.</p> <p>Muligheder for kompetenceudvikling og specialisering inden for særlige felter.</p> <p>Muligheder for meritforløb for medhjælpere.</p> <p>Udvikling af ledertalenter i skoler og dagtilbud</p>	<p>Evaluering efter implementering af budgetbevilling for 2022. Efter regnskabsår 2022 – HR og fagforvaltning.</p> <p>Prioritering af specialisering og kompetenceudvikling vil ske inden for rammerne af strategi 2030 samt krav ift. lovgivningen.</p> <p>Forsat tilbud om individuelle meritforløb for pædagogmedhjælpere inden for budgettets rammer. Løbende og såfremt at der er et større behov end den økonomiske ramme fremlægges dette konkret til beslutning.</p> <p>Etablering af individuelle ledertalentforløb efter godkendelse af fagområdets leder.</p>
3.4 Drøftelse af organisatorisk setup	<p>Bedre tilrettelægges af tværfaglig efterspørgsel ift. kompetenceudvikling og særlige kvalifikationer på fagområderne for at opfylde målkrav i Strategi 2030 og andre tværkommunale indsatser og opgaver.</p>	<p>Koordinerede ledelse og forventningsafstemning ift. prioritering af indsatser på tværs jf. ledelsesgrundlaget.</p>	<p>Undersøge mulighederne for hvordan en bedre koordinering af behov for at kunne tilrettelægge og prioritere indsatser og personaleressourcer kan finde sted.</p> <p>Fagforvaltningen kommer med et udspil.</p>

Bilag 4: INDSATSOMRÅDER FOR UDDANNELSE I HANDICAP PSYKIATRI & MISBRUG (HPM)

Vedr. uddannelsesstrategi i HPM:

- Indsatsområderne fokuserer primært på pædagoger og SOSU-assistenten som målgruppe for uddannelse, rekruttering og fastholdelse. En række mål og fokusområder kan imidlertid også omfatte øvrige faggrupper ansat i sektoren.
- JAC Vestegnen og Botilbuddene i Brøndby arbejder i forvejen med dele af indsatsområdet som led i deres Drifts- og udviklingsaftale for 2020-2023 under overskriften 'Vi er en attraktiv arbejdsplads.'
- Indsatsområderne vil blive konkretiseret yderligere i ledergruppen i løbet af 2022.

Indsatsområde	Hvad vil vi / mål	Handlinger	Hvornår og ansvarlig
4.1 Vi vil være et attraktivt praktiksted med attraktive praktikforløb.	<p>Vi er et attraktivt praktiksted og kan tiltrække studerende fra pædagoguddannelsen og SOSU-uddannelsen.</p> <p>Studerende oplever øget trivsel og udbytte af praktikker.</p>	<p>- JAC Vestegnen, Botilbuddene i Brøndby og Bostøtten uddanner løbende praktikvejledere. I 2020 har JAC Vestegnen uddannet 18 praktikvejledere. Bostøtten/Multihuset vil uddanne egne praktikvejledere m.h.p. fremover at have pædagogstud.</p> <p>-HPM samarbejder med Æ&O om sosu-praktikvejlederuddannelse. På sosu-området kan der søges AMU-støtte.</p> <p>-Vi tilbyder temadage til studerende i udvalgte emner som etik, kommunikation og neuropædagogik i bo- og dagtilbud.</p> <p>- Vi tilbyder netværksmøder for de studerende på tværs af praktiksteder bo- og dagtilbud.</p> <p>-JAC Vestegnen koordinerer praktikvejlederdage for hele HPM.</p> <p>-Vi er nysgerrige på muligheder og potentialer for fælles praktikforløb på tværs af tilbud.</p>	<p>JAC Vestegnen og Botilbuddene i HPM.</p> <p>Bo- og dagtilbud tilbyder løbende temadage/kurser til nyansatte og studerende i 2021-2023. JAC Vestegnen tilbyder i efteråret temadage i Neuropædagogik, Kommunikation og brugerindflydelse, Sanseintegration og Snøezel samt Seksualitet og handicap. I 2023 forventes det, at temadagene vil blive tilbudt alle nyansatte og studerende i HPM.</p> <p>HPM og Ældre&Omsorg har indgået en samarbejdsaftale omkring koordination af uddannelsesopgaverne på SOSU-området.</p> <p>Vi sætter uddannelsesstrategi på dagsordenen på sektorens ledermøder i 2021-2022 med sigte på at skabe forpligtende samarbejde om praktikvejlederuddannelse samt netværksmøder for de studerende.</p> <p>I foråret 2023 bliver udbudt et praktikvejlederkursus, "hvem vejleder vejlederne", i et samarbejde med pædagoguddannelsen på Københavns Professionshøjskole, KP.</p>

		<p>- Vi undersøger potentialer i at have flere PAU-elever og merit-studerende i bo- og dagtilbud.</p> <p>-Vi har lokale biblioteker med ny og relevant faglitteratur til udlån også til studerende.</p> <p>-Vi tilbyder efter behov brush-up-kurser til praktikvejledere.</p>	<p>PLUS-vejlederne i JAC Vestegnen vil udvide vejledermøderne til også at rumme praktikvejledere fra botilbuddene,</p>
<p>4.2 Vi har fokus på onboarding</p>	<p>Nye studerende og kollegaer føler sig velkomne og godt klædt på til opgaverne.</p>	<p>-Vi tilknytter nyuddannede og studerende til en kollega/mentor, der understøtter introduktion og overgangen til praksis.</p> <p>Skematisk kravsspecifikation til onboarding forløb udvikles på alle områder med inspiration fra bl.a. JAC Vestegnen.</p> <p>- Vi arbejder på at introduktion af nye kollegaer altid omfatter introduktion til de væsentligste samarbejdspartnere i sektoren og fx jobcentret ift. at indgå i tværfagligt samarbejde.</p> <p>- Vi reviderer og videreudvikler vores lokale introduktionsplaner og programmer for at sikre, at de er opdaterede ift. behov.</p>	<p>Løbende og igangværende.</p> <p>Et nuværende fokusområde i samarbejde med jobcentret og på tværs. Vil indgå i drøftelse på ledermøde i 2021-2022.</p> <p>De enkelte ledere gennemgår introplaner i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen introduktionsprogrammer i første kvartal 2022.</p> <p>JAC Vestegnen vil fra foråret 2023 etablere basiskurser som introduktion af nyansatte.</p>
<p>4.3. Vi arbejder med rekruttering og fastholdelse på nye måder.</p>	<p>Vi kan rekruttere og fastholde kvalificeret arbejdskraft og studerende.</p> <p>Vi er en attraktiv arbejdsplads med gode muligheder for</p>	<p>- Flere steder har gode erfaringer med at rekruttere studerende efter praktikker. Det vil vi gøre endnu mere af i sektoren.</p> <p>-Vi vil arbejde for en positiv branding af voksenhandicapområdet, der synliggør os som attraktive arbejdspladser med gode</p>	<p>Vi vil trække på kommunikationsafdelingen til arbejdet med kommunikation på hjemmesider, stillingsannoncer og brug af sociale medier.</p>

	<p>kompetenceudvikling, talentudvikling og videreuddannelse.</p>	<p>muligheder for udvikling og kompetenceudvikling. Dette kan ske ved at udvikle hjemmesiderne, deltage i arrangementer og netværk samt synliggøre os i fagblade og lignende.</p> <p>-Vi vil synliggøre HPM som en fælles arbejdsplads, hvor vi bl.a. vil gøre brug af et fælles vikarkorps.</p> <p>- Vi udvikler vores stillingsannoncer og bruger sociale medier til rekruttering. Vi synliggør på sociale medier, når vi har personale på kurser og videreuddannelse.</p> <p>-Vi vil udvikle grundigere rekrutteringsprocedurer, så vi får de bedste kandidater.</p> <p>- Vi tilbyder jobbrokering på tværs i sektoren og bruger rotationsvikarer, når det er relevant ved uddannelse og til evt. rekruttering.</p> <p>- Vi sætter fokus på at tilbyde medhjælpere uddannelse til meritpædagog.</p> <p>-Vi vil tilbyde talentudvikling for nye eller kommende ledere - ledergruppen drøfter muligheder for talentudvikling på tværs i sektoren.</p> <p>-Vi vil tilbyde en attraktiv lønpakke, f.eks. ved at anvende rekrutteringstillæg.</p>	<p>Jobrotation og jobbrokering anvendes nogle steder i dag og er en mulighed i dag.</p> <p>HPM har løbende kontakt til Ulla Bruhns m.h.p. mulighederne for rotationsprojekter vedrørende opkvalificering af ufaglærte medhjælpere til merituddannede pædagoger og pædagogisk assistent, PAU.</p>
--	--	---	--



Bilag 5 - Estimeret personalebehov - samlet

